

和歌山県女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画に基づく 取組の実施の状況（令和 2 年 7 月公表）

◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 19 条第 6 項に基づく取組の実施の公表

<取組状況>

○優秀な女性人材の確保について

【平成 28 年度】

- ・「県庁職場ガイド」における女性のリクルーター割合をアップ。※（H27）29.6%→（H28）46.7%
- ・女性限定ガイダンスの実施。※平成 28 年 4 月、12 月の 2 回実施
- ・女子大学等へのリクルート活動を実施。※近畿の女子大学 3 校で実施
- ・職員採用募集パンフレットに各世代における女性職員の出産・育児体験談を掲載し、将来像を描けるよう内容を充実させた。

【平成 29 年度】

- ・「県庁職場ガイド」における女性リクルーターを増員。※（H28）14 名→（H29）24 名
- ・女性限定ガイダンスの実施。※平成 29 年 12 月に実施
- ・女子大学等へのリクルート活動を実施。※近畿の女子大学 3 校で実施
- ・職員採用募集パンフレットに各世代における女性職員の出産・育児体験談を掲載。

【平成 30 年度】

- ・「県庁職場ガイド」における女性リクルーターを配置。※24 名
- ・女性限定ガイダンスの実施。※平成 30 年 12 月に実施
- ・女子大学等へのリクルート活動を実施。※近畿の女子大学 1 校で実施
- ・職員採用募集パンフレットに各世代における女性職員の出産・育児体験談を掲載。

【令和元年度】

- ・「県庁職場ガイド」における女性リクルーターを増員。※（H30）24 名→（R1）27 名
- ・女性限定ガイダンスの実施。※令和元年 12 月に実施
- ・職員採用募集パンフレットに各世代における女性職員の出産・育児体験談を掲載。

○女性職員の育成と登用

【平成 28 年度】

- ・人事異動に際して、保育状況など個人的事情に対して、職員などの申し出を踏まえ配慮を行った。
- ・意欲のある人材を育成すること、様々な職域の経験を積むこと目的として国や他県、民間企業等への派遣を行った。※国 1 名、他県 2 名、海外 3 名、大学 3 名

【平成 29 年度】

- ・ 人事異動に際して、保育状況など個人的事情に対して、職員などの申し出を踏まえ配慮を行った。
- ・ 意欲のある人材を育成すること、様々な職域の経験を積むこと目的として国や他県、民間企業等への派遣を行った。※国 2 名、他県 3 名、海外 2 名、大学 2 名

【平成 30 年度】

- ・ 人事異動に際して、保育状況など個人的事情に対して、職員などの申し出を踏まえ配慮を行った。
- ・ 意欲のある人材を育成すること、様々な職域の経験を積むことを目的として国や他県、民間企業等への派遣を行った。※国 2 名、地方公共団体 3 名、海外 4 名、大学 3 名

【令和元年度】

- ・ 人事異動に際して、保育状況など個人的事情に対して、職員などの申し出を踏まえ配慮を行った。
- ・ 意欲のある人材を育成すること、様々な職域の経験を積むことを目的として国や他県、民間企業等への派遣を行った。※国 4 名、地方公共団体 4 名、海外 2 名、大学 4 名、民間企業等 1 名

○家庭と仕事を両立させるための職場環境整備

【平成 28 年度】

- ・ 代替職員の確保について、年度中 2 回（4 月、9 月）行う調査に基づき採用試験を実施し、育児休業等を取得する職員の代替職員の採用を行った。
- ・ 育児休業からの復帰者に対するフォローについて、育児休業者職場復帰支援サポート研修や、仕事と子育ての両立に際してのストレス・悩みを解消できるように「ストレス相談」を実施した。
- ・ 超過勤務時間の縮減について、週 1 回の「ノー残業デー」に加え、夏季に「毎日がノー残業デー」を実施し、職員の定時退庁を促した。

【平成 29 年度】

- ・ 代替職員の確保について、年度中 2 回（4 月、9 月）行う調査に基づき採用試験を実施し、育児休業等を取得する職員の代替職員の採用を行った。
- ・ 育児休業からの復帰者に対するフォローについて、育児休業者職場復帰支援サポート研修や、仕事と子育ての両立に際してのストレス・悩みを解消できるように「ストレス相談」を実施した。
- ・ 超過勤務時間の縮減について、週 1 回の「ノー残業デー」に加え、夏季に「毎日がノー残業デー」を実施し、職員の定時退庁を促した。

【平成 30 年度】

- ・ 代替職員の確保について、年度中 2 回（4 月、9 月）行う調査に基づき採用試験を実施し、育児休業等を取得する職員の代替職員の採用を行った。
- ・ 育児休業からの復帰者に対するフォローについて、育児休業者職場復帰支援サポート研修や、仕事と子育ての両立に際してのストレス・悩みを解消できるように「ストレス相談」を実施した。
- ・ 超過勤務時間の縮減について、週 1 回の「ノー残業デー」に加え、夏季に「毎日がノー残業デー」を実施し、職員の定時退庁を促した。

【令和元年度】

- ・ 代替職員の確保について、年度中2回（4月、9月）行う調査に基づき採用試験を実施し、育児休業等を取得する職員の代替職員の採用を行った。
- ・ 育児休業からの復帰者に対するフォローについて、育児休業者職場復帰支援サポート研修や、仕事と子育ての両立に際してのストレス・悩みを解消できるように「ストレス相談」を実施した。
- ・ 超過勤務時間の縮減について、週1回の「ノー残業デー」に加え、夏季に「毎日がノー残業デー」を実施し、職員の定時退庁を促した。

<目標に対する実績>

項目	目標		実績				目標設定時実績
	数値	年度					
女性職員採用割合	40%以上	R2年度	43.84% (R2.4.1)	40.63% (H31.4.1)	43.31% (H30.4.1)	36.36% (H29.4.1)	37.14% (H27.4.1)
女性の管理職割合	5%以上		6.55% (R2.4.1)	5.81% (H31.4.1)	4.45% (H30.4.1)	3.24% (H29.4.1)	3.46% (H27.4.1)
男性の育児休業取得割合	10%以上		11.25% (R元年度)	1.00% (H30年度)	5.10% (H29年度)	1.09% (H28年度)	3.92% (H26年度)
各月ごとの超過勤務時間	月平均 10時間以下/人		13.5時間 (R元年度)	12.8時間 (H30年度)	11.6時間 (H29年度)	10.9時間 (H28年度)	11.6時間 (H26年度)